

ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
KINERJA PERUSAHAAN

(Studi pada perusahaan PO. Pratama Putra Sidoarjo)

SKRIPSI



Oleh:

Rendha Trisandy Putra
0812010043 / FE /EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2013

ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
KINERJA PERUSAHAAN

(Studi pada Perusahaan PO. Pratama Putra Sidoarjo)

Disusun Oleh:

RENDHA TRISANDY PUTRA
0812010043/FE/EM

Telah Dipertahankan Dihadapan Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada Tanggal 31 Mei 2013

Pembimbing Utama

Tim penguji
Ketua

Dra. Ec. Mei Retno A, Msi

Dr. Prasetyo Hadi, MM
Sekretaris

Dra. Ec. Mei Retno A, Msi
Anggota

Drs. Bowo Santoso, MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM
NIP. 19630924 198903 1001

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

(Studi pada perusahaan PO. Pratama Putra Sidoarjo)

Yang diajukan

Rendha Trisandy Putra
0812010043 / FE /EM

Disetujui untuk ujian skripsi oleh :

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Mei Retno A., Msi
196605161991032001

Tanggal :

Mengetahui
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Drs. Rahman Amrullah Suwaidi, MS
NIP. 1960003301986031003

ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA
DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

(Studi pada perusahaan PO. Pratama Putra Sidoarjo)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Oleh:

Rendha Trisandy Putra
0812010043 / FE /EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2013

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

(Studi pada perusahaan PO. Pratama Putra Sidoarjo)

Disusun Oleh :

Rendha Trisandy Putra
0812010043 / FE /EM

Telah dipertahankan dihadapan
Dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal : 24 Februari 2012

Pembimbing :
Pembimbing Utama

Tim Penguji :
Ketua

Sekretaris

Anggota

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM
NIP. 196309241989031001

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucap syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi pada perusahaan PO. Pratama Putra Sidoarjo)” dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi satu syarat penyelesaian Program Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Mei Retno, Msi selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Kedua Orangtua serta Adik yang telah banyak memberikan dorongan moril maupun materil serta kesabaran yang tidak terkira sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang saya anggap sebagai rumah kedua saya di kampus yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman serta secara tidak langsung telah membentuk saya menjadi pribadi yang seperti sekarang.
7. Staff Dosen Fakultas Ekonomi (Manajemen) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
8. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih banyak.

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

Surabaya, 31 Juni 2013

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAKSI	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang Masalah.....	1
1.2	Perumusan Masalah	9
1.3	Tujuan Penelitian	9
1.4	Manfaat Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	11
2.2	Landasan Teori	13
2.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1.1	Pengertian Manajemen	13
2.2.1.2	Pengertian Sumber Daya Manusia	15
2.2.1.3	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2.2	Kepemimpinan	24
2.2.2.1	Teori Kepemimpinan.....	26
2.2.2.2	Indikator Kepemimpinan.....	29
2.2.3	Kepuasan Kerja Karyawan.....	30
2.2.3.1	Indikator Kepuasan Kerja Karyawan.....	33
2.3.4	Kinerja Perusahaan	33
2.2.4.1	Indikator Kinerja Perusahaan.....	36

2.3	Hubungan Antar Variable	37
2.3.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	37
2.3.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan.....	38
2.4	Kerangka Konseptual.....	39
2.5	Hipotesis.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	41
3.1.1.	Pengukuran Variabel.....	43
3.2	Teknik Pengambilan Sampel	43
3.3	Prosedur Pengumpulan data.....	44
3.3.1.	Jenis data	45
3.3.2.	Sumber Data	45
3.3.3.	Metode Pengumpulan Data	45
3.4	Uji Validitas dan Reliabilitas	45
3.4.1	Uji Validitas	45
3.4.2.	Uji Reliabilitas.....	46
3.5	Teknik Analisis dan Hipotesis.....	46
3.5.1	Teknik Analisi.....	46
3.5.1.1	Cara Kerja PLS.....	47
3.5.1.2	Model Spesifikasi PLS.....	48
3.5.1.3	Langkah – Langkah PLS.....	49

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskriptif Objek Penelitian	62
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	62
4.1.1.1	Profil Perusahaan.....	62
4.1.1.2	Visi dan Misi.....	62
4.1.1.3	Identitas Perusahaan	63

4.2	Analisis Karakteristik Responden	63
4.2.1	Deskriptif Variabel	65
4.2.1.1	Deskriptif Variabel Kepemimpinan	65
4.2.1.2	Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	67
4.2.1.3	Deskriptif Variabel Kinerja Perusahaan ...	68
4.3	Analisis Data	69
4.3.1	Evaluasi Outlier	69
4.3.2	Intepretasi Hasil PLS	71
4.3.2.1	Pengujian Model Pengukuran (Outter Model)	71
4.3.2.2	Analisis Model PLS.....	75
4.3.2.3	Evaluasi Struktural Model (Inner Model).	75
4.3.2.4	Inner Model (Pengujian Model Struktural)	77
4.4	Pembahasan	78
4.4.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	78
4.4.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Kryawan Terhadap Kinerja Perusahaan	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	83
5.2	Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pelanggan PO Pratama Putra Travel dan Non Travel Tahun 2008 – 2011	3
Tabel 1.2 Jumlah Turn Over Karyawan PO. Pratama Putra Tahun 2008 – 2011	5
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan	65
Tabel 4.4 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan	65
Tabel 4.5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan.....	67
Tabel 4.6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja Perusahaan	68
Tabel 4.7 Outlier Data.....	70
Tabel 4.8 Outer Loading.....	71
Tabel 4.9 Average Variance Extract (AVE).....	73
Tabel 4.11 R-Square.....	76
Tabel 4.12 Outter Weight	77
Tabel 4.13 Inner Weight.....	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Langkah – Langkah Analisis PLS	49
Gambar 3.2 Contoh Diagram Jalur Untuk PLS.....	51
Gambar 4.2 Diagram Jalur Hasil Output PLS.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Uji Outlier

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

Lampiran 5 : Hasil Uji Partian Least Square (PLS)

ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

(Studi pada perusahaan PO. Pratama Putra Sidoarjo)

Oleh :

Rendha Trisandy putra

ABSTRAKSI

PO. Pratama Putra merupakan perusahaan jasa transportasi pariwisata yang berada di kawasan Sukodono – Sidoarjo bergerak dibidang persewaan bus, paket tour wisata, serta saat ini sudah dilengkapi dengan fasilitas asuransi. PO. Pratama Putra telah berpengalaman dalam berbagai perjalanan wisata sehingga perusahaan ini telah dipercaya banyak agen travel, pada tahun 2010 perusahaan ini mencapai jumlah pelanggan terbanyak semenjak berdiri yaitu sebanyak 772 pelanggan baik travel maupun non travel. Hal ini merupakan hasil positif bagi perusahaan, namun pada tahun 2011 jumlah pelanggan mengalami penurunan menjadi 624 pelanggan, hal ini mengindikasikan kinerja perusahaan ini sedang mengalami penurunan. Kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh adanya penurunan produktifitas karyawan dalam hal menjalankan fungsi dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan di PO. Pratama Putra Sidoarjo.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 108 responden dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling. Teknik analisis yang dipergunakan adalah Partial Least Square (PLS) untuk mengetahui kausalitas antar variabel yang dianalisis.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diperoleh kesimpulan bahwa faktor Kepemimpinan berpengaruh negative terhadap faktor Kepuasan Kerja, tidak dapat diterima atau signifikan (positif), dan faktor Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap faktor Kinerja Perusahaan, dapat diterima atau signifikan (positif). Artinya, model konseptual yang dikembangkan dan dilandasi oleh teori tidak sepenuhnya didukung oleh fakta.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Perusahaan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Untuk itu perusahaan secara internal harus dapat membenahi manajemennya dan secara eksternal berusaha untuk menawarkan produknya sebaik mungkin untuk dapat diterima masyarakat luas.

Sukses atau tidaknya suatu perusahaan adalah dengan adanya pelayanan yang baik karena didalam setiap usaha pasti memerlukan layanan sebagai alat pemuas kebutuhan sekalipun usaha itu sederhana. Tanpa ada layanan yang baik maka kegiatan usaha tersebut tidak akan bisa berkembang, sebab keberhasilan proses kelangsungan usaha tidak hanya bergantung dari peralatan canggih yang dimiliki perusahaan, tetapi juga bergantung pada pelayanan yang akan diberikan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan masalah pelayanan yang mana hal ini tidak terlepas dari peranan dari sumber daya manusianya.

Pada saat ini persaingan organisasi atau perusahaan jasa sangatlah kompetitif. Hal itu dibuktikan dengan banyak munculnya perusahaan yang bergerak pada sektor industri jasa, terutama pada sektor jasa angkutan/transportasi. Persaingan pada sektor jasa transportasi tidak hanya sebatas banyaknya jenis angkutan yang ditawarkan,

tetapi lebih menitik beratkan pada persaingan kualitas dan ragam fasilitas pelayanan jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan jasa transportasi tersebut.

Sektor jasa dalam beberapa tahun terakhir ini perkembangan sangat pesat khususnya transportasi darat, di Indonesia terasa semakin penting. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan akan sarana dan prasarana transportasi darat dimana didalamnya tersedia berbagai macam fasilitas baik pelayanan terhadap layanan fisik maupun pelayanan jasa penumpang (passenger). Sektor jasa transportasi merupakan sektor yang dipandang sangat berperan dan sangat dibutuhkan untuk menunjang mobilitas kegiatan manusia yang beragam. Keberhasilan dalam bidang jasa transportasi, ditunjukkan dengan kualitas perusahaan transportasi itu sendiri dan kepuasan dari pelanggan jasa transportasinya. Kualitas jasa transportasi yang baik akan mampu memberikan suatu pelayanan dan jaminan yang setidaknya mampu memberikan rasa aman dan rasa puas bagi pelanggannya.

Indonesia merupakan negara kepulauan yang memiliki banyak tempat wisata menarik di berbagai daerah mulai dari pantai, gunung, danau, gua, air terjun, dan banyak yang lainnya. Seperti halnya di Jawa Timur sendiri memiliki lebih dari satu objek wisata yang setiap tahunnya ramai dikunjungi oleh wisatawan seperti di Malang ada Taman Safari II, Kebun Apel, BNS, di Lamongan ada WBL (wisata bahari lamongan), dan tempat wisata lainnya. Hal ini menjadi peluang bagi para pengusaha untuk menyediakan jasa transportasi khusus untuk perjalanan pariwisata. Di Jawa Timur sudah banyak perusahaan jasa bus pariwisata ini, salah satunya adalah

PO. Pratama Putra. PO. Pratama Putra merupakan perusahaan jasa transportasi pariwisata yang berada di kawasan Sukodono – Sidoarjo bergerak dibidang persewaan bus, paket tour wisata, serta saat ini sudah dilengkapi dengan fasilitas asuransi. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2004 dan hingga saat ini sudah memiliki lebih dari 30 armada bus. PO. Pratama Putra telah berpengalaman dalam berbagai perjalanan wisata sehingga perusahaan ini telah dipercaya banyak agen travel, pada tahun 2010 perusahaan ini mencapai jumlah pelanggan terbanyak semenjak berdiri yaitu sebanyak 772 pelanggan baik travel maupun non travel. Hal ini merupakan hasil positif bagi perusahaan, namun pada tahun 2011 jumlah pelanggan mengalami penurunan menjadi 624 pelanggan. Data mengenai jumlah pelanggan PO. Pratama Putra dapat dilihat pada table 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1 Jumlah Pelanggan PO. Pratama Putra Travel dan Non Travel tahun 2008-2011

Bulan	2008	2009	2010	2011
Januari-Maret	99	121	181	132
April-Juni	47	56	97	73
Juli-September	152	163	204	156
Oktober-Desember	174	198	290	263
Total	472	538	772	624

Sumber : Manajemen PO. Pratama Putra

Berdasarkan tabel diatas menunjukkann bahwa dari tahun 2008-2010 jumlah pelanggan PO. Pratama Putra terus mengalami kenaikan yaitu pada tahun 2008 sebanyak 472 pelanggan, tahun 2009 sebanyak 538 pelanggan dan di tahun 2010

sebanyak 772 pelanggan. Namun pada tahun 2011 jumlah pelanggan PO. Pratama Putra mengalami penurunan jumlah pelanggan yaitu menjadi 624 pelanggan. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan harapan manajemen yang berkeinginan untuk terus menambah jumlah pelanggannya dari tahun ke tahun atau minimal mempertahankan pelanggan yang sudah ada. Dengan adanya penurunan jumlah pelanggan, hal ini mengindikasikan kinerja perusahaan ini sedang mengalami penurunan. Kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh adanya penurunan produktifitas karyawan dalam hal menjalankan fungsi dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan. Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan di PO. Pratama Putra, mereka mengeluhkan adanya ketidakpuasan atas kebijakan-kebijakan yang diambil tanpa meminta saran karyawan ataupun cenderung menutup mata atas suara karyawan, padahal banyak dari mereka yang sudah mengabdikan pada perusahaan cukup lama. Indikasi lain yang menunjukkan bahwa kinerja perusahaan PO. Pratama Putra sedang mengalami penurunan dapat dilihat dari meningkatnya jumlah turn over pegawai. Tingkat turn over yang tinggi, akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Adapun individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya, semangat kerjanya cenderung menurun. Oleh karena itu, dengan meningkatnya turn over karyawan PO. Pratama Putra kinerja

organisasi perusahaan ini akan menurun. Data mengenai jumlah turn over karyawan PO. Pratama Putra dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2 Jumlah Turn Over Karyawan PO. Pratama Putra tahun 2008-2011

Tahun	Keluar	Masuk	Jumlah	Persen
2008	24	24	24	18,46%
2009	21	21	21	16,15%
2010	34	34	34	26,15%
2011	52	52	52	40%

Sumber : Manajemen PO. Pratama Putra

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2011 PO. Pratama Putra mengalami peningkatan jumlah turn over pegawai dibandingkan tahun-tahun sebelumnya yaitu sebanyak 52 orang. Turunya jumlah pelanggan dan meningkatnya jumlah turn over karyawan mengindikasikan menurunnya kepuasan karyawan yang mengakibatkan kinerja perusahaan PO. Pratama Putra sehingga masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja perusahaan PO. Pratama Putra meningkat.

Kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer atau pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 1998: 179). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kepemimpinan (leadership). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan

sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (followers) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

DuBrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Mintzberg dalam Luthans (2002) dan Sutiadi (2003:4) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis, dan penguasaan pekerjaan. Yasin (2001:6) mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan dengan tingkat kepemimpinan yang baik maka kinerja dari perusahaan tersebut akan baik serta tingkat kepuasan karyawan pun akan baik pula.

Werther dan Davis (1986) dalam Prabowo (2003) dan Munandar, Sjabadhyni, Wutun (2004:73) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Dole dan Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Testa (1999) dan Locke (1983) dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Lebih lanjut Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Perusahaan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja perusahaan otomatis akan meningkat.

Kinerja perusahaan adalah merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 dalam Koesmono, 2005:28).

Cash dan Fischer (1987) dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan performance atau result yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (organizational performance) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (organizational development), rencana kompensasi (compensation plan), sistem komunikasi (communication system), gaya manajerial (managerial style), struktur organisasi (organization structure), kebijakan dan prosedur (policies and procedures).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan ini sebagai skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan serta Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada perusahaan PO. Pratama Putra Sidoarjo)”

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diajukan di atas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Faktor Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan di PO. Pratama Putra Sidoarjo?
2. Apakah Faktor Kepuasan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan di PO. Pratama Putra Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang diajukan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Faktor Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan di PO. Pratama Putra Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh Faktor Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan di PO. Pratama Putra Sidoarjo

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian dan penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi, serta bahan pertimbangan untuk evaluasi dalam menentukan strategi bisnis yang tepat dan efektif di masa yang akan datang bagi pengelola PO. Pratama Putra.

2. Bagi Fakultas Ekonomi

Untuk menambah khasanah perpustakaan dan referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap kajian dan pembahasan yang lebih mendalam dan lebih baik lagi di masa yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Menerapkan teori yang diperoleh selama ini ke dalam bentuk praktek secara langsung serta untuk melatih diri untuk berfikir secara kritis dalam menghadapi masalah yang nyata di lapangan.